

Hubungan *quality of nursing work life* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

Dewi Purwati*, Yuni Kurniasih, Rohayati Masitoh

Keperawatan, Fakultas Ilmu kesehatan, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta (penulis 1)

*Email: dewipurwati1604@gmail.com; yunikurniasih@unisayogya.ac.id; titin.rsd@yahoo.com

Abstrak

Kepuasan kerja adalah sikap bahagia yang timbul dari hasil evaluasi kerja dan pengalaman kerja. Ketika perawat merasa puas dengan apa yang perawat lakukan, perawat secara otomatis akan meningkatkan layanan asuhan keperawatannya. *Quality of nursing work life* merupakan kualitas kehidupan perawat yang mencakup 4 dimensi yaitu *work life-home life*, *work design*, *work context*, dan *work world*. *Quality of nursing work life* yang optimal memungkinkan perawat untuk memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada pasien. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui hubungan antara *Quality of Nursing Work Life* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi, dan pendekatan waktu yang digunakan adalah cross-sectional. Sebagian besar responden memiliki *quality of nursing work life* dengan kategori baik yaitu sebanyak 61 orang (81,3%), sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja dengan kategori puas sebanyak 62 orang (82,7%). Hasil analisis data menggunakan uji Kendall Tau diperoleh nilai koefisien korelasi 0,046 dengan signifikansi sebesar 0,589 karena nilai p (value) $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara *quality of nursing work life* dengan kepuasan kerja pada perawat di bangsal rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. *Quality of Nursing Work Life* tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Kata Kunci: kepuasan kerja perawat, perawat, *quality of nursing work life*

The relationship between quality of nursing work life and nurse job satisfaction in the inpatient room at PKU Muhammadiyah Hospital, Bantul

Abstract

Job satisfaction is a happy attitude arising from job evaluations and work experience. When nurses feel satisfied with what they do, they will automatically improve their nursing care services. Quality of nursing work life covers 4 dimensions: work life-home life, work design, work context, and work world. Optimal quality of nursing work life allows nurses to provide high-quality services to patients. This research aims to determine the relationship between the Quality of Nursing Work Life and Nurse Job Satisfaction in the inpatient room at PKU Muhammadiyah Bantul Hospital. This research employed quantitative research with a descriptive correlation design, and the time approach was cross-sectional. Most respondents had the quality of nursing work life in the good category, as many as 61 people (81.3%), and most respondents had job satisfaction in the satisfied category as many as 62 people (82.7%). The results of data analysis using the Kendall Tau test obtained a correlation coefficient value of 0.046 with a significance of 0.589 because the p-value was > 0.05 , so H_a was rejected and H_o was accepted, which means there is no significant relationship between the quality of nursing work life and job satisfaction in nurse in the inpatient ward of PKU Muhammadiyah Hospital Bantul. The quality of Nursing Work Life does not affect nurse job satisfaction at PKU Muhammadiyah Bantul Hospital.

Keywords: nurse, nurse job satisfaction, *quality of nursing work life*

1. Pendahuluan

Rumah sakit menyediakan pelayanan gawat darurat rawat inap, dan rawat jalan sehingga diperlukan peningkatan kualitas pelayanan agar masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik (Widayati, 2020). Untuk mencapai layanan kesehatan yang memuaskan dibutuhkan komponen utama yang menentukan tingkat kesehatan masyarakat yang baik dan berkualitas tinggi. Komponen tersebut yaitu ketersediaan tenaga medis yang profesional, terampil, dan kompeten. Pada saat ini sangat penting untuk melaksanakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, efisien, dan merata. Dalam hal ini, sebagai

bagian dari pelayanan kesehatan, perawat memberikan asuhan keperawatan dengan penuh perhatian dan sesuai dengan standar rumah sakit (Damanik & Wani, 2019).

Kepuasan kerja saat ini menjadi perhatian global pada pelayanan kesehatan rumah sakit karena tanpa kepuasan kerja pada perawat dapat mempengaruhi proses praktik profesinya dan secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada kepuasan pasien. (Carina et al., 2021). Di Indonesia, yang menjadi perdebatan saat ini adalah kurangnya perhatian instansi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawannya, yang menyebabkan perpindahan karyawan atau *turnover* karena karyawan lebih memilih untuk pindah ke instansi lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. (Saputri., 2015 dalam Andi et al., 2021)

Dari hasil penelitian di RS tipe D di Yogyakarta menunjukkan bahwa rumah sakit terus meminta untuk meningkatkan kinerja mereka untuk meningkatkan kualitas keperawatan, tetapi hal itu tidak sebanding dengan peningkatan *quality of nursing work life*. Misalnya, perawat merasa gaji mereka belum sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan rumah sakit memberi mereka insentif yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Keluhan tersebut menunjukkan bahwa *quality of nursing work life* pada perawat yang sedang diteliti kurang efektif (Yati, 2020).

Salah satu tanggung jawab perawat terhadap pasien adalah menerapkan asuhan keperawatan kepada pasien, yang akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan perawat untuk memenuhi kebutuhan pasien. Jika asuhan keperawatan tidak diberikan dengan baik, kesehatan pasien dapat memburuk, menyebabkan komplikasi atau bahkan menyebabkan kematian. (Tampubolon., 2019). Dengan demikian, perawat sangat penting dalam melaksanakan asuhan keperawatan karena jika asuhan keperawatan diberikan secara tidak sistematis, layanan tidak akan berjalan secara maksimal. (Saraswasta et al., 2020)

Pelaksanaan pelayanan di rumah sakit, dipengaruhi oleh kepuasan perawat. Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai keadaan seseorang akan apa yang sedang dikerjakan dan dapat dilihat dari bagaimana seseorang bersikap positif terhadap hal-hal yang akan dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai reaksi seseorang terhadap apa yang sedang dikerjakan. Oleh karena itu, ketika perawat merasa puas dengan apa yang mereka lakukan, mereka secara otomatis akan meningkatkan layanan keperawatan mereka (Nursalam., 2015).

Menurut Brooks & Anderson terdapat empat indikator berpengaruh dalam kualitas kehidupan kerja perawat, diantaranya indikator *work home life* yaitu berkaitan dengan pengalaman hidup seorang perawat di tempat kerja dan kehidupan di rumah. indikator *work design* dimana kebutuhan dalam bekerja seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja. Indikator yang ketiga *work context* yang berhubungan dengan lingkungan dalam pekerjaan dan indikator *work world* yang mana dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti persepsi atau pandangan masyarakat. (Sisy Rizkia Putri, 2020)

Meningkatkan *quality of nursing work life* dapat memperbaiki banyak hal, termasuk mempertahankan karyawan, meningkatkan keuntungan rumah sakit, meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat dan meningkatkan reputasi rumah sakit. Jika kualitas kehidupan kerja perawat rawat inap baik, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerjanya buruk, maka akan menurunkan kepuasan kerjanya. Rumah sakit dapat membuat kebijakan di dalam pelayanan mereka yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, terutama perawat rawat inap, untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Selain itu, mereka memiliki kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan yang dapat meningkatkan kualitas hidup kerja perawat rawat inap. (Sani & Paskarini, 2022)

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah 219 perawat, tetapi peneliti hanya menggunakan 4 bangsal yang ada di rumah sakit yaitu bangsal Al – A'raf, Al – Kautsar, Al – Insan dan Al – Asher yang berjumlah 78 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah 78 responden, akan tetapi saat melakukan pengambilan data 2 responden sakit dan 1 responden tidak bersedia menjadi responden jadi total responden yang digunakan yaitu 75 responden. Waktu penelitian dimulai pada Maret – April 2024. Penelitian ini menggunakan uji statistik kendal tau dengan taraf signifikansi $< 0,05$.

3. Hasil dan Pembahasan.

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2024 di RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan jumlah 75 responden. Karakteristik dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama kerja, status kepegawaian, dan bangsal dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Karakteristik Responden di Bangsal Al – Insan, Al – Kautsar, Al–A’raf dan Al–Asher.

No	Batasan Karakteristik	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Usia		
	21-30 tahun	22	29,3
	31-40 tahun	35	46,7
	41-50 tahun	18	24,0
2.	Jenis kelamin		
	Laki – laki	6	8,0
	Perempuan	69	92,0
3.	Status Pernikahan		
	Belum menikah	10	13,3
	Sudah menikah	65	86,7
4.	Pendidikan terakhir		
	Diploma III	46	61,3
	Sarjana	2	2,7
	Sarjana Ners	27	36,0
	Magister	0	0
5.	Lama kerja		
	1 – 10 tahun	38	50,7
	11- 20 tahun	35	46,7
	21- 30 tahun	2	2,7
6.	Status Kepegawaian		
	Kontrak	18	24,0
	Tetap	57	76,0
	PNS	0	0
7.	Bangsal		
	Al – Kautsar	18	24,0
	Al – Insan	19	25,3
	Al – A’raf	28	37,3
	Al – Asher	10	13,3

Dependen variabel: Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer 2024

Pada tabel 1.1 didapatkan hasil sebagian besar responden berusia 31 – 40 tahun, berjenis kelamin perempuan, berstatus sudah menikah, pendidikan terakhir diploma III, lama kerja 1-10 tahun, status kepegawaian tetap dan paling banyak dari bangsal Al – A’raf.

3.2. *Quality of Nursing Work Life*

Tabel 1. 2 Distribusi Frekuensi *quality of nursing work life* pada perawat yang berada pada bangsal Al – Insan, Al – Kautsar, Al – A’raf dan Al – Asher

Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Sangat buruk	0	0
Buruk	0	0
Baik	61	81,3
Sangat baik	14	18,7
Total	75	100

Dependen variabel: Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer 2024

Pada tabel 1.2 didapatkan hasil sebagian besar responden memiliki *quality of nursing work life* baik.

3.3. Kepuasan kerja

Tabel 1. 3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pada Perawat yang Berada Pada Bangsal AI – Insan, AI – Kautsar, AI – A'raf dan AI – Asher

Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Tidak puas	1	1,3
Puas	62	82,7
Sangat puas	12	16,0
Total	75	100

Dependen variabel: Kepuasan kerja
Sumber: Data Primer 2024

Pada tabel 1.3 didapatkan hasil sebagian besar responden mempunyai kepuasan kerja pada kategori puas.

3.4. Tabulasi Silang

Tabel 1. 4 Tabulasi Silang Antara Quality Of Nursing Work Life dengan Kepuasan Kerja

Quality Of Nursing Work Life	Kepuasan Kerja							
	Tidak puas		Puas		Sangat puas		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Baik	1	100	50	80,6	10	83,3	61	81,3
Sangat baik	0	0	12	19,4	2	16,7	14	18,7
Total	1	100	62	100	12	100	75	100

Dependen variabel: Kepuasan kerja
Sumber: Data Primer 2024

Pada tabel 1.4 didapatkan hasil sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja dengan kategori puas dan memiliki *quality of nursing work life* yang baik sebanyak 50 responden.

3.5 Hasil Analisis Uji Statistik Kendal Tau

Tabel 1. 5 Hasil Uji Kendal Taw Hubungan Quality Of Nursing Work Life dengan Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

Variabel	Koefisien Korelasi	Significancy	Hasil
Quality of nursing work life dengan kepuasan kerja perawat	0,046	0,589	Tidak signifikan

Dependen variabel: Kepuasan kerja
Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil analisis data menggunakan uji Kendal Taw diperoleh nilai koefisien korelasi 0,046 dengan signifikansi sebesar 0,589 karena nilai p (value) $\geq 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara *quality of nursing work life* dengan kepuasan kerja pada perawat di bangsal rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

3.6 Pembahasan

Quality of nursing work life pada penelitian ini sebagian besar perawat pada kategori baik sebanyak 61 responden (81,3%). Hal ini dikarenakan menurut asumsi peneliti perawat mampu mengatur dan membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik. Perawat mampu membagi waktu dengan seimbang untuk urusan pekerjaan dan keluarga sehingga *work life home life* perawat *balance* dan perawat tidak merasa lelah dengan

pekerjaannya. Pekerja yang memiliki keseimbangan waktu yang baik dan kehidupan sosial yang menyenangkan akan memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja dan peningkatan kinerja mereka. Dengan kata lain, jika perawat dapat mengatur waktunya dengan baik, mereka akan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya, yang akan menghasilkan kepuasan kerja karena dapat menghasilkan emosi yang positif selama bekerja. (Kau et al., 2021).

Berdasarkan *work design* perawat mendapatkan dukungan dan bantuan yang cukup dari rekan kerja dan merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki otonomi untuk membuat keputusan perawatan pada pasien dan mampu memberikan kualitas perawatan pasien dengan baik. Menurut Sirin (2015) dalam Kau et al (2021). Kualitas kehidupan kerja perawat adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana tempat kerja atau lingkungan kerja dapat mendukung dan memuaskan perawat sehingga mereka dapat meningkatkan kondisi kerja mereka sendiri dan perusahaan pemberi kerja mereka. Perawat di PKU Muhammadiyah Bantul bekerja dengan menggunakan 3 shift yaitu pagi, siang dan malam. Menurut asumsi peneliti perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki hubungan dan dukungan dari rekan kerja yang baik, rekan kerja saling mendukung satu sama lain dan membagi tugas kerja dengan seimbang sehingga beban kerja pada perawat tidak terlalu berat.

Berdasarkan *work context* perawat mampu berkomunikasi dengan baik dengan perawat manajer dan tenaga kesehatan lainnya, menjalin persahabatan yang baik dengan rekan kerja, mendapatkan peluang kemajuan karir, kerja sama dengan tim yang baik dan mendapatkan pengawasan yang memadai dari perawat manager serta dapat berpartisipasi dalam keputusan yang dibuat oleh perawat manager. Menurut Cascio (2013) dalam Kau et al (2021) Rumah sakit harus menciptakan tempat kerja di mana karyawan merasa terlibat dengan perusahaan, terlibat dalam pengambilan keputusan, aman di tempat kerja, berkomunikasi dengan baik dengan atasan, memiliki karir yang berkembang, dan bangga dengan pekerjaan mereka. Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul sudah mampu berkomunikasi dengan baik dengan perawat manager maupun tenaga kesehatan yang lainnya, perawat juga sudah diberikan kesempatan untuk mendapatkan kemajuan karir berupa kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bagi perawat yang berijazah D3 untuk melanjutkan ke jenjang S1.

Berdasarkan *work world* perawat percaya bahwa pada umumnya masyarakat mempunyai gambaran yang benar tentang profesi keperawatan, gaji yang sudah memadai, profesi perawat profesi yang aman dan percaya pekerjaan ini mempengaruhi dan bermanfaat bagi kehidupan pasien atau keluarga. Berdasarkan observasi peneliti di RS PKU Muhammadiyah Bantul didapatkan setiap hari ramai pasien di bagian poli, ranap, maupun pasien HD. Perawat juga sudah puas dengan gaji yang diberikan oleh rumah sakit dan perawat merasa profesinya dapat bermanfaat bagi kehidupan pasien maupun keluarganya.

Kepuasan kerja pada perawat sebagian perawat sudah puas akan pekerjaannya, perawat sudah merasa puas pada pimpinan yang sudah melibatkan berbagai kegiatan di dalam ruangan dan sudah merasa diakui keberadaannya oleh pimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja perawat adalah kepuasan kerja mereka. Perawat harus memiliki dan menjaga kepuasan kerja mereka pada sisi positif; perawat yang memiliki kepuasan kerja ini akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan memberikan layanan yang berkualitas (Nopita Wati et al., 2020). Perawat yang sudah merasa puas akan pekerjaannya cenderung akan mempertahankan kepuasan tersebut untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara *quality of nursing work life* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. Menurut asumsi peneliti terhadap hasil penelitian adalah adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat selain *quality of nursing work life*. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu antara lain gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afrian Nuari, 2016) dengan judul *Quality Work Life* dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Amalia Pare yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja perawat di RS Amalia Pare dengan kategori sedang.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bekti, 2018) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA X Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan baiknya kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang dirasakan oleh karyawan, dan begitupula sebaliknya

Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul sudah memiliki gaji yang sudah memadai. Promosi yang diberikan oleh pihak rumah sakit sudah bagus, karena rumah sakit sudah memberikan kebijakan yang adil untuk karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan mendapat promosi jabatan. Kepala ruang di bangsal Al – A'raf, Al – Insan, Al – Kautsar dan Al – Asher sudah melakukan kegiatan supervisi setiap bulannya, jadwal supervisi dilakukan tidak tetap dan jika ada keadaan yang mendesak kepala ruang langsung melakukan supervisi secara spontan. Perawat di bangsal Al – A'raf, Al – Insan, Al – Kautsar dan Al – Asher memiliki hubungan dan dukungan dari rekan kerja yang baik, rekan kerja saling mendukung satu sama lain dan membagi tugas kerja dengan seimbang sehingga beban kerja pada perawat tidak terlalu berat. Para perawat sendiri sudah nyaman dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya adalah kondisi yang aman. Lingkungan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul sudah nyaman dan aman, sarana dan prasarana sudah memadai.

Kualitas kehidupan kerja responden sudah baik dengan kepuasan kerjanya dengan kategori puas karena pemberian tunjangan dari rumah sakit yang sudah sangat memadai, dan juga rumah sakit sudah memberikan kesempatan untuk perawat jika ada yang ingin melanjutkan pendidikan atau pelatihan sesuai bidang yang diinginkan. Kualitas kehidupan kerja perawat harus dipertahankan guna untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik untuk pasien dan memberikan kepuasan kerja yang baik untuk perawat. Jika kualitas kehidupan kerja perawat baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat dan sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja perawat buruk maka akan menurunkan kepuasan kerja pada perawat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan *Quality of nursing work life* pada perawat di bangsal Al – Insan, Al – Kautsar, Al – A'raf dan Al – Asher sebagian besar responden memiliki *quality of nursing work life* baik yaitu sebanyak 61 orang (81,3%), Kepuasan kerja perawat menunjukkan sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja dengan kategori puas sebanyak 62 orang (82,7%), Hasil analisis data menggunakan uji Kendal Tau diperoleh nilai koefisien korelasi 0,046 dengan signifikansi sebesar 0,589 karena nilai p (value) $\geq 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara *quality of nursing work life* dengan kepuasan kerja pada perawat di bangsal rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul.

5. Ucapan terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada rektor dan dosen -dosen yang sudah memberikan ilmu kepada penulis. Penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing dan dosen penguji karena sudah berkenan membimbing, mengarahkan dan membina penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul yang sudah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di rumah sakit dan peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh responden yang sudah berkenan berpartisipasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada orang tua dan keluarga karena sudah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dan juga terimakasih kepada teman teman yang sudah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Daftar Pustaka

Afriani Nuari, N. (2016). *Quality Work Life dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Amalia Pare. Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 3(1), 001–007. <https://doi.org/10.26699/jnk.v3i1.art.p001-007>

- Andi, R. H., Daeng, S., Kabupaten, R., Honor, P., Rsud, D. I., Sulthan, H. A., & Radja, D. (2021). Hubungan Quality of Work Life Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honor di. April. <https://doi.org/10.33096/woph.v1i5.230>
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 23(6), 319–326.
- Carina, V., Angeliq, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Tarumanagara, U. (2021). Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *III*(2), 518–527.
- Damanik, & Wani, D. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RS Tentara Tk Iv 010701 Pematangsiantar. *Jurnal Keperawatan Priority*, 2(1), 64–73. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/388>
- Kau, S. T. A., Dulahu, W. Y., & Hiola, D. S. (2021). Description of Nurses Quality of Work Life in Rsud Dr. M.M. Dunda Limboto. *Jambura Journal of Health Sciences and Research*, 4(1), 416–425. <https://doi.org/10.35971/jjhsr.v4i1.11964>
- Nursalam, (2015). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Sani, D. I., & Paskarini, I. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(10), 1234–1240. <https://doi.org/10.56338/mppki.v5i10.2642>
- Saraswasta, I. W. G., Hariyati, R. T. S., & Fatmawati, U. (2020). Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Jakarta: Pilot Study. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 8(2), 199. <https://doi.org/10.20527/dk.v8i2.8024>
- Sisy Rizkia Putri. (2020). Jurnal Penelitian Perawat Profesional Pencegahan Tetanus. *British Medical Journal*, 2(5474), 1333–1336.
- Tampubolon, A. E. (2019, December 17). MEMBUAT PENGKAJIAN KEPERAWATAN DALAM PROSES KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT. <https://doi.org/10.31227/osf.io/dyw5k>
- Widayati, D. (2020). Quality Nursing Work Life Dan Burnout Syndrome Pada Perawat. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 7(1), 123–129. <https://doi.org/10.26699/jnk.v7i1.art.p123-129>
- Yati, S. (2020). Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika Vol. 17 No. 2 Tahun 2020. 17(2), 454–472.